

О.С. Пономарьов, М.Г. Артеменко

ФІЛОСОФІЯ ВИРОБНИЧОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНИХ ЦІННОСТЕЙ

Постановка проблеми. Світова криза фінансової й економічної систем зумовлена перш за все тим, що цілі та характер діяльності величезного числа гравців виходили з егоїстичних начал і були спрямовані виключно на власні інтереси цих гравців з відвертим нехтуванням суспільними інтересами. Це і призвело до того, що найбільш прибутковими і тому привабливими стали не реальний сектор економіки, який і забезпечує нормальну життєдіяльність суспільства, а банківська сфера та біржові спекулятивні операції. Ситуація, що склалася, – це один із проявів недостатньої культури бізнесу взагалі та виробничої культури зокрема. Тому проблема виробничої культури набуває сьогодні особливої важливості й актуальності і повинна розглядатись як один із засобів боротьби з економічною кризою.

Ця проблема має два характерних аспекти. Перший з них полягає у розробленні та широкому впровадженні у практику підприємницької діяльності норм і вимог виробничої культури. Другий же аспект проблеми пов'язаний з формуванням виробничої культури та її прищепленням майбутнім фахівцям у системі освіти, перш за все у вищих навчальних закладах інженерного профілю. Водночас одним із важливих завдань навчально-виховного процесу має вважатись усвідомлення студентами ролі виробничої культури і системи корпоративних цінностей взагалі у забезпеченні сталого розвитку компанії та її високої конкурентоспроможності в умовах ринкової економіки.

Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і практичними питаннями полягає в тому, що і система професійної підготовки, і тим більш практика підприємництва зосереджують свої зусилля переважно на основних видах своєї діяльності і не приділяють належної уваги забезпеченню культури цієї діяльності. Сфера бізнесу основною своєю метою вважає отримання прибутку, а система освіти – професійну підготовку майбутніх фахівців. Тому обидві вони потребують перегляду критеріїв ефективності своєї діяльності, оскільки досягнення традиційних їх цілей не може вважатись раціональним. А перегляд критеріїв, у свою чергу, пов'язаний з більш чіткою постановкою цілей і визначенням доцільних шляхів їх досягнення. Серед нових цілей має обов'язково бути суспільно прийнятна оцінка їх діяльності, внутрішня задоволеність процесом і результатами цієї діяльності виконавцями та їх соціально-психологічне самопочуття.

Для забезпечення можливості успішного розв'язання вказаних завдань необхідні глибокий теоретичний аналіз, філософська рефлексія та осмислення сутності феномену виробничої культури, визначення її місця і ролі в системі корпоративних цінностей відповідної організації. Результати виконаних досліджень мають бути з належних науково-методичних позицій трансформовані в чітку систему психолого-педагогічних та організаційних рекомендацій, призначених для формування і розвитку виробничої культури як у навчально-виховному процесі вищої школи, так і безпосередньо в умовах конкретного підприємства, установи чи фірми.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми дозволяє дійти цілком обґрунтованого висновку про її важливість і актуальність. Результати цього аналізу свідчать водночас, що увага до зазначеної проблеми і підходи до її розв'язання ще не набули належної системності. Рух за розробку і широке впровадження у практику бізнесу принципів ділової етики та соціальної відповідальності, який був розпочатий свого часу пра-

цями з етики бізнесу Л. Ірша (L. Hirsch) [1], І. Песке (Y. Pesqueux), І. Б'єфно (Y. Biefnot) [2], К. Татеїсі [3], Р.Т. де Джорджа [4] та інших, не дав очікуваних результатів. Виявилось, що його ідеї не були належним чином сприйняті широкими верствами підприємців. На жаль, вони не знайшли належного відображення і в дослідженнях, присвячених проблемам корпоративної культури, наприклад в роботах Дж.П. Коттера (J.P. Kotter) і Дж.Л. Хескетта (J.L. Heskett) [5].

Важливого і надзвичайно цікавого феномену виробничої культури невиправданно мало уваги приділяється навіть у спеціальних роботах з філософії культури та культурології. Як приклад можна навести хоча б книгу В.П. Андрущенка, Л.В. Губерського і М.І. Михальченка [6] та довідкову роботу з морфології культури під редакцією В.О. Лозового [7]. Проблеми філософії виробничої культури досліджувались авторами статті у нашій роботі [8]. Корпоративні ж цінності в контексті виробничої культури у філософській та культурологічній науковій літературі системно розглядаються взагалі вкрай недостатньо.

Мета статті полягає у спробі системного аналізу феномену виробничої культури як важливого чинника забезпечення успішної діяльності організації та її розвитку і як одного із складників системи її корпоративних цінностей. Мається на увазі намагання показати застосовність положень і принципів філософії культури до аналізу такого специфічного її різновиду, яким є виробнича культура, визначити її сутність і загальну структуру, шляхи формування та розвитку, а також роль у забезпеченні бажаної ефективності виробничої діяльності організації і соціально-психологічного самопочуття персоналу.

Саме аксіологічний контекст виробничої культури є не тільки надзвичайно цікавим, а й корисним як чинник розширення мотиваційної сфери персоналу щодо забезпечення високопродуктивної та якісної діяльності, а також формування у нього відчуття гордості за належність до даної організації. І цей факт також передбачається розглянути в процесі філософського аналізу феномену виробничої культури.

Виклад основного матеріалу. Актуальність потреби у формуванні та розвитку філософії виробничої культури зумовлена істотним підвищенням ролі цієї культури та вкрай недостатньою теоретичною розробленістю і філософським осмисленням та узагальненням її сутності та змісту, впливу на характер виробничих процесів і виробництва як важливої сфери суспільного буття. У сучасній філософській та культурологічній літературі навіть розкриття онтологічної суті виробничої культури практично відсутнє. А це певною мірою гальмує й ускладнює осмислення тих глибинних процесів, що відбуваються у сфері матеріального виробництва, яка була і лишається основою забезпечення життєдіяльності людини і суспільства.

Сьогодні вже загальновизнано, що цілі, зміст і характер суспільного виробництва та спосіб життя людини на історичній межі тисячоліть зазнали суттєвих змін. Серед них істотне місце належить усвідомленню тієї визначальної ролі, яку відіграє особистісний чинник у забезпеченні бажаної ефективності суспільного виробництва. Тому наше дослідження ми й почнемо з аналізу тих обставин, які формують особистісний чинник, визначають його позитивну (конструктивну) або негативну (деструктивну) спрямованість.

Сукупність обставин, які відіграють конструктивну роль у формуванні та плідному використанні особистісного чинника, включає: по-перше, високу професійну компетенцію працівників, без якої виробнича культура просто неможлива; по-друге, належний рівень технологічної і трудової дисципліни та свідоме сприйняття її необхідності працівниками; по-третє, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі й розвинена культура ділового спілкування; по-четверте, наявність умов для максимальної реалізації творчого потенціалу особистості кожного працівника, для його професійного і кар'єрного зростання. І навпаки, відсутність в організації будь-якої з цих обставин здатна відігравати деструктивну роль у формуванні та використанні особистіс-

ного чинника, сприяти його спрямуванню на негативні прояви, викликати руйнівні для організації наслідки.

Навіть такий поверхневий аналіз наведених обставин дозволяє дійти висновку, що вони водночас можуть розглядатись і як складники виробничої культури, хоча остання ними далеко не обмежується. Однак для того щоб зрозуміти її структуру, необхідно попередньо розкрити сутність виробничої культури як специфічного соціального феномену, визначити її джерела, соціальне та економічне значення. Видається цілком природним, що одним з основних джерел виробничої культури необхідно вважати загальну культуру конкретного суспільства та рівень його виробництва. Так, В.П. Андрущенко, Л.В. Губерський і М.І. Михальченко, виходячи з принципу належності видів культури до тієї чи іншої сфери життєдіяльності людини і суспільства, умовно виокремлюють такі чотири основні види культури: виробнича, політична, духовна і культура спілкування та побуту.

Однак, розкриваючи сутність та зміст кожного з вищеназваних видів, ці автори, на наше переконання, дещо звужують поняття виробничої (або, на їх думку, економічної) культури суспільства такими складниками, як культура праці та матеріального виробництва [6, с. 21]. При такому розумінні змісту виробничої культури втрачається, по-перше, місце в ній людини як її творця і носія, а по-друге, та роль культури, яка є потужним зворотним джерелом впливу на людину, джерелом її професійного, загальнокультурного та особистісного розвитку. Крім того, проявом гуманістичного аспекту виробничої культури є і її вплив на характер взаємин між людьми, що здійснюють спільну виробничу діяльність. А ці відносини виступають і одним із складників виробничої культури, і передумовою її формування, функціонування та розвитку, і важливим атрибутом та показником рівня сприйняття і прийняття норм виробничої культури та їх дотримання людьми – працівниками підприємства чи організації.

Ми так детально зупиняємось на наведених моментах тому, що вони висвітлюють глибинну сутність будь-якої культури, перш за все як продукту людської діяльності. Хоча виробнича культура, здавалось би, істотною мірою стосується техніки і технології, однак і їх, і саму культуру виробництва творять і використовують люди, та і призначена вона переважно для людей, як для людей, для задоволення їх потреб призначені техніка, технології та саме виробництво. Адже його культура виступає раціональним способом здійснення професійної діяльності людей, яка, у свою чергу, є однією з основних форм їхнього буття. Сутність і зміст виробничої культури органічно поєднують буттєві та ціннісні аспекти цієї діяльності, і в такому розумінні вони виступають онтологічним та аксіологічним проявами феномену культури виробничої діяльності та її філософії.

Основна мета філософії культури полягає у пізнанні культури як певної цілісної загальності. Ця мета автоматично трансформується у цілі дослідження такого специфічного різновиду культури, такого її важливого складника, яким є виробнича культура. Саме цілісна загальність останньої відіграє визначальну роль в організації її впливу на характер індивідуального і суспільного буття людини, у формуванні ціннісного ставлення людини до своєї професійної діяльності й до колективу, у якому вона здійснюється.

Виходячи із загальнометодологічних позицій, щоб зрозуміти системну цілісність виробничої культури, необхідно спочатку проаналізувати її склад і структуру. При цьому в процесі аналізу неприпустимо ігнорувати людську природу культури і зводити останню до суто технократичного її розуміння. Адже навіть філософія техніки як галузь філософських знань, яка спеціально досліджує коло питань, пов'язаних з технікою, іншими штучними об'єктами, або артефактами, техносферою взагалі, однією з основних своїх проблем визначає характер відносин техніки і людини.

У загальній структурі виробничої культури як суспільного феномену та як досить складної системи можна виділити три основні взаємопов'язані між собою під-

системи, кожна з яких об'єднує сукупність відносно близьких та однорідних її аспектів і напрямів (рис. 1).

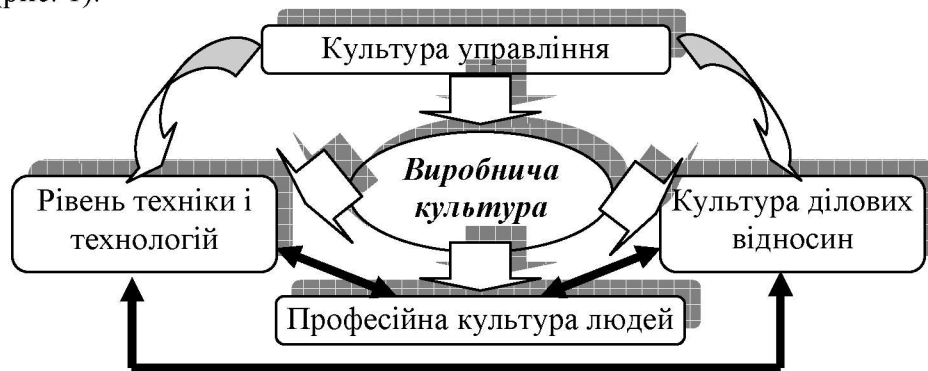


Рис. 1. Загальна структура виробничої культури

Перша з цих підсистем визначає **рівень використання техніки і технологій**. Її гуманістичний аспект полягає, з одного боку, у мірі володіння працівниками цією технікою та технологіями, а з іншого – у спрямованості виробництва, у вирішенні питань промислової безпеки, охорони праці та довкілля. Характерною ознакою виробничої культури сучасного підприємства виступає насамперед зовнішній вигляд приміщень цехів і ділянок. На зміну задимленим, брудним і шумним підприємствам початку ХХ століття прийшли чисті, світлі та просторі приміщення, які швидше нагадують наукові лабораторії, ніж заводські цехи. І люди в них звичайно працюють у чистих білих халатах, обслуговуючи промислові роботи, комп'ютеризовані верстати й автоматизовані конвеєрні лінії, на яких з мікронною точністю виконується обробка і збірка розумних пристроїв. Оволодіння ж технологічними процесами потребує від працівників глибоких фундаментальних і професійних знань на рівні інженера.

Все це потребує високого рівня професійної підготовки персоналу, а ця підготовка, у свою чергу, пов'язана з необхідністю володіння певним рівнем освіти і загальної культури. Вони, разом із здобутими фаховими знаннями, вміннями і навичками та сформованим ціннісним сприйняттям людиною своєї діяльності та її суспільної значущості, складають *другу підсистему* в загальній структурі виробничої культури. Зміст цієї підсистеми визначає **професійну культуру** кожного працівника. Вона становить органічну єдність професійних знань та умінь, які належним чином реалізуються в активній творчій діяльності особистості.

Характерною особливістю професійної культури є те, що вона пов'язана зі світоглядними позиціями і моральними орієнтирами та ідеалами, з естетичним смаком, культурою мислення тощо. Як зазначають В.О. Лозовой та його співавтори, “професійна культура посідає особливе місце у структурі культури особистості, оскільки в процесі професійної діяльності культура особистості всебічно ефективно реалізується”. Вони підкреслюють, що “саме в професійній діяльності акумулюються всі види культури особистості” [7, с. 371].

Таким чином, очевидно, що професійна культура найбільшою мірою є виявом гуманістичного змісту виробничої культури. У той же час слід зазначити, що навіть високий рівень професійної культури кожного працівника ще не може вважатися достатньою умовою належного рівня виробничої культури підприємства. Це пов'язано з тією обставиною, що сучасне виробництво є сукупністю складних технологічних процесів, і від якості виконання кожної операції, тобто від дій одного працівника, може суттєво залежати кінцевий результат спільної діяльності всього колективу підприємства чи організації, а отже – якість і конкурентоспроможність їх продукції, нехай то будуть товари чи послуги.

У зв'язку з цим надзвичайно важливого значення набуває *третья підсистема* в структурі виробничої культури. Вона визначає **характер і культуру міжособистісних відносин**, психологічний клімат у колективі й охоплює насамперед сукупність ділових відносин. Саме зміст цієї підсистеми відіграє істотну роль у створенні належних умов, по-перше, для формування у працівників почуття гордості за належність до даного підприємства чи організації, а по-друге, для реалізації креативних здібностей кожного працівника, його визнання та особистісної самореалізації.

Нарешті, інтегруючою умовою, яка, власне, і забезпечує системну цілісність усіх розглянутих підсистем як складників виробничої культури і яка створює можливості, що необхідні для формування, розвитку та узгодженого функціонування цих підсистем, є наявність розвиненої **культури управління** підприємством. Це поняття за своїм змістом і сутністю перебуває у складній взаємодії з більш широким поняттям корпоративної культури, яка і є осереддям спільних цінностей підприємства чи організації. Вказана складність полягає в тім, що, з одного боку, культура управління є частиною і одним з проявів корпоративної культури, а з іншого – вона виступає одним із джерел корпоративної культури і важливою умовою її підтримування.

Культура управління, яка фактично є різновидом професійної культури, тобто професійною культурою керівника, дійсно є тим чинником, що забезпечує і впровадження перспективних технологій заради належної конкурентоспроможності продукції, і формування професійної культури виконавців, без якої неможливо освоїти ці технології, і культуру ділових відносин та відповідний психологічний клімат у колективі, і дотримання спільних корпоративних цінностей. Культура управління має розглядатись як невід'ємна частина філософії управління, яку сповідує керівник підприємства чи організації і яку він послідовно впроваджує у практику діяльності всього управлінського апарату компанії. Тому вона спрямовується не на силові методи, примус і адміністрування, а на систему корпоративних цінностей, що, як правило, досягається завдяки мінімально необхідному втручанню у процеси функціонування організації.

Виходячи з цього, філософія виробничої культури має пов'язуватися з системою корпоративних цінностей, виходити із завдань їх дотримання та спрямовуватися на використання ціннісного ресурсу організації та потенціалу її колективу на досягнення завдань організації і забезпечення належної ефективності її функціонування й розвитку. Загальну її структуру визначають цілі організації та загальноприйняті етичні принципи ведення бізнесу (рис. 2).

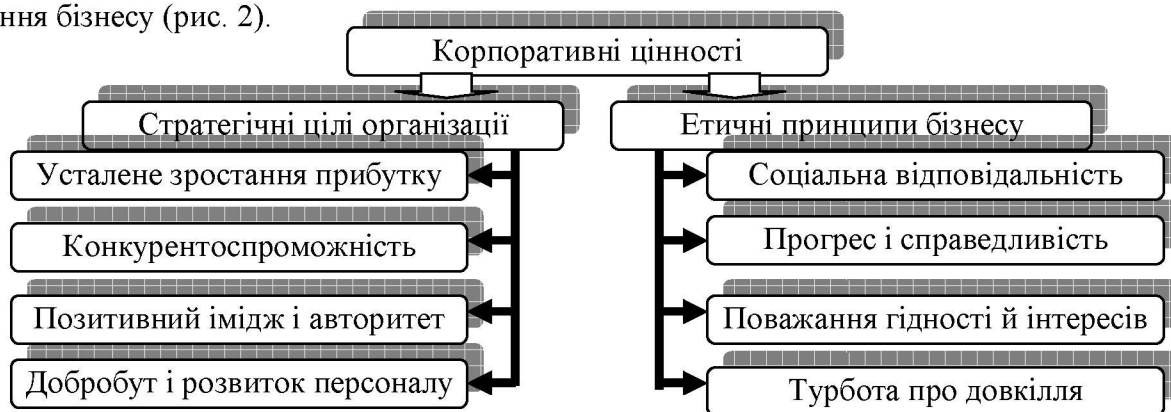


Рис. 2. Система корпоративних цінностей

Ці принципи вперше були наведені у розробленій за ініціативи керівників найбільших національних і транснаціональних корпорацій США, Західної Європи і Японії так званій Декларації Ко – Принципи бізнесу, прийнятій 1994 року у швейцарському місті Ко (Саух). В ній проголошується, що закони і рушійні сили ринку є необхідними, але не достатніми умовами успішного господарювання в сучасних умовах. Фундамен-

тальними принципами бізнесу Декларація визнає відповідальність за політику і дії у сфері бізнесу та повагу людської гідності й інтересів його учасників. Обов'язковими цінностями вважаються зобов'язання сприяти загальному процвітання, економічне і соціальне прагнення до прогресу та справедливості, поважання правових і етичних норм, турбота про довкілля та його захист від шкідливого впливу техносфери [9].

За великим рахунком, всі розглянуті цілі та цінності мають не тільки економічну, а й чітку гуманістичну спрямованість. Навіть стосовно цілі зростання прибутку фірми можна відзначити такі її аспекти, як можливість забезпечити належне задоволення потреб споживачів та відповідне зростання добробуту працівників організації. Більш того, для свідомої та успішної реалізації цілей і дотримання корпоративних цінностей у процесі функціонування й розвитку підприємства чи організації потрібна належним чином розвинена виробнича культура.

Спираючись на положення філософії виробничої культури, можна стверджувати, що існує складна сукупність нелінійних взаємозв'язків між системою цінностей організації та рівнем досягнутої в ній виробничої культури. Дійсно, вже сама ця культура має вважатись однією з важливих корпоративних цінностей, оскільки забезпечує досягнення таких цілей організації, як забезпечення її високої конкурентоспроможності, належного психологічного клімату та умов і можливостей для творчої й особистісної самореалізації кожного працівника. Однак виробнича культура, у свою чергу, виступає водночас активним чинником і одним із джерел формування, розвитку і дотримання корпоративних цінностей у процесі професійної діяльності та міжособистісного спілкування персоналу.

Така важлива роль виробничої культури у забезпеченні ефективності процесів функціонування і розвитку підприємств, організацій і фірм висуває відповідні вимоги до її формування, розвитку та прищеплення майбутнім фахівцям у процесі їх професійної підготовки в системі освіти. У той же час освіта значною мірою орієнтована на традиційні завдання з формування у студентів професійних знань, умінь і навичок і тому здійснюється переважно за традиційними методами і технологіями. Суспільство, на жаль, ще не встигло виробити і сформулювати відповідних вимог до змісту і характеру цього надзвичайно важливого соціального завдання. В межах самої ж системи освіти їх визначення видається принципово неможливим.

Світ сьогодні змінюється настільки швидко й інколи у зовсім неочікуваних напрямках, що спрогнозувати їх не в змозі навіть визнані аналітики. А ці зміни зумовлюють появу не тільки нових технологій, а й нових цінностей та ідеалів. Все це потребує невідкладного розроблення і впровадження нової освітньої парадигми, яка б передбачала серед основних завдань і формування належної загальної та професійної культури студентів. Тільки в такому випадку вони у своїй професійній діяльності будуть здатні як сприймати норми виробничої культури і корпоративні цінності, так і активно сприяти їх розвитку відповідно до вимог науково-технічного і соціального прогресу.

Однак для підготовки такого кадрового забезпечення суспільного виробництва необхідно цілеспрямовано формувати і розвивати у студентів чіткі світоглядні позиції, інноваційний характер і стратегічну спрямованість мислення, філософську його культуру.

Висновки. Філософський аналіз сучасності свідчить про прискорений розвиток науки і техніки. Впровадження їх досягнень разом із загостренням конкурентної боротьби на світових ринках потребують пошуку і застосування нових методів і засобів підвищення рівня ефективності виробничої та іншої господарсько-комерційної діяльності. Серед них особливо важливого значення набувають інноваційні стратегії розвитку, належне використання особистісного чинника та виробнича культура. Їх системний аналіз з позицій філософії культури переконливо свідчить, що можливості цих чинників та їх вплив на ефективність функціонування і розвитку підприємства чи організації істотно посилюються, коли вони стають елементами цілісної системи корпоративних цінностей.

Для максимальної реалізації тих переваг, які забезпечують виробнича культура та її взаємозв'язок із системою корпоративних цінностей, необхідна відповідна підготовка кадрів. Це ставить перед системою вищої школи нові завдання не тільки з формування високої фахової компетенції випускників, а і з оволодіння ними нормами й цінностями загальної та професійної культури, з прищеплення їм чітких світоглядних позицій, інноваційної спрямованості мислення та його філософської культури. Для успішного розв'язання цих важливих завдань необхідне розроблення і впровадження нової освітньої парадигми, що передбачає активне використання положень філософії освіти у їх взаємодії з філософією культури.

Список літератури: 1. *Hirsch L.* L'entreprise peut-elle être morale? // *Le Nouvel Economist*. – № 1216. – 28.02-13.03. – Р. 96-98. 2. *Pesqueux Y., Biefnot Y.* L'Éthique des affaires. Management par les valeurs et responsabilité sociale. – P.: Edition d'Organisation, 2002. – 240 p. 3. *Tateucci K.* Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена. – К.: Укрзакордонвизасервис, 1992. – 206 с. 4. *Де Джордж Р.Т.* Деловая этика: Пер. с англ. – СПб.: Экономическая школа; М.: Изд. группа "Прогресс", 2001. – Т.1. – 496 с.; Т.2. – 560 с. 5. *Kotter J.P., Heskett J.L.* Corporate Culture and Performance. – N.Y.: The Free Press, 1992. – 317 p. 6. *Губерський Л.В., Андрущенко В.П., Михальченко М.І.* Культура. Ідеологія. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз. – К.: Знання України, 2002. – 580 с. 7. *Морфологія культури: Тезаурус* / За ред. О.В. Лозового. – Харків: Право, 2007. – 384 с. 8. *Пономарьов О.С., Артеменко М.Г.* Філософська рефлексія феномену виробничої культури // *Вісник НТУ "ХП"*. – Тематич. вип.: Філософія. – 2008. – № 11. – С. 3-9. 9. *Кабанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г.* Этика деловых отношений: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 368 с.

А.С. Пономарев, Н.Г. Артеменко

ФИЛОСОФИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

С позиций положений и принципов философии культуры осуществлен системный анализ феномена производственной культуры как важного фактора успешной деятельности организации. Показана структура производственной культуры и ее взаимосвязь с системой корпоративных ценностей. Рассмотрены источники формирования производственной культуры и ее роль в обеспечении социально-психологического самочувствия персонала.

A. Ponomaryov, N. Artemenko

PHILOSOPHY OF PRODUCTION CULTURE IN SYSTEM OF CORPORATE VALUES

From positions of culture philosophy principles the systems analysis of the phenomenon of production culture is carried as important factor of successful activity of organization. The structure of production culture and its correlation with the system of corporate values is shown. The sources of production culture forming and its role in providing of social-psychological feel of personnel are considered.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2009